

УДК 364:128



*Логвиненко В. М.,
к. філос. н., доцент,
Львівський державний університет
безпеки життєдіяльності*

СОВІСТЬ ЯК КАТЕГОРІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Предметом дослідження статті є розгляд феномену совісті як категорії професійної етики соціального працівника. Розкрито зміст поняття совість та механізм її дії. Обґрунтована важливість совісті, як моральної цінності людини та регулятора діяльності соціальних працівників.

***Ключові слова:** совість, цінності, моральна свідомість, соціальний працівник, професійна діяльність.*

Предметом исследования статьи является рассмотрение феномена совести как категории профессиональной этики социального работника. Раскрыто содержание понятия совесть, а также механизм ее действия. Обоснована значимость совести, как нравственной ценности человека и регулятора деятельности социальных работников.

***Ключевые слова:** совесть, ценности, моральное сознание, социальный работник, профессиональная деятельность.*

The article of research of the article is consideration of the phenomenon of conscience as categories of professional ethics of development worker. Maintenance of concept is exposed conscience and mechanism of her

action. Reasonable importance of conscience, as a moral value of man and regulator of activity of development workers.

Keywords: *conscience, values, moral consciousness, development worker, professional activity.*

Поняття совість має широке використання в науково-практичній сфері. Це зумовлює науковий інтерес до цього феномену не лише фахівців з етики, а й інших галузей знань, таких як релігієзнавство, педагогіка, психологія. Теоретичному осмисленню совісті та огляду основних підходів до її вивчення присвячено чимало сучасних наукових розвідок. В. Демиденко поняття совісті розглядає в контексті історичних і сучасних психолого-педагогічних проблем моральності та морального виховання і розробляє проблему виховання та розвитку совісті; психолого-педагогічні умови формування совісті в сім'ї досліджує О. Чибишева; у контексті міжособистісної взаємодії та генезу в юнацькому віці – О. Молчанова; психологічні механізми совісті вивчаються І. Бехом, А. Корнієнком.

В етиці совість розглядається як одна з наріжних категорій, як зазначає авторитетний дослідник у цій галузі знань В. Малахов, в системі моральної самосвідомості вона відіграє основоположну роль [7, с. 230], тому оминати її в дослідженнях, пов'язаних із розв'язанням моральних проблем, прийняттям адекватних професійних рішень в етичних питаннях, неможливо. Це безпосередньо має відношення до професійної діяльності соціальних працівників, для яких, відповідно до Етичного кодексу спеціалістів із соціальної роботи України, “норми етичної поведінки спеціалістів із соціальної роботи є основою їхньої професійної діяльності згідно із загальнолюдськими цінностями та етичними принципами соціальної роботи” [4]. Міра відповідності своїх дій до цих норм в першу чергу визначається совістю працівника. Саме те, що соціальна робота передбачає цілісний підхід до особистості, особливої актуальності набуває професійна етика, чільне місце серед категорій якої, має займати совість. Г. Медведева називає совість важливою якістю особистості соціального працівника [8]; Р. Зозуляк-Случик дочисляє совість до базових категорій фахової етики [5]; Ж. Бойко розглядає совість як морально-психологічний механізм самоконтролю соціального працівника [2]. Проте, зазначені посилання швидше мають характер виключення, а не загальної тенденції і, загалом, у професійній етиці соціального працівника, на противагу іншим етичним категоріям,

совісті не приділено достатньо уваги. Тому **метою** цієї статті є актуалізація та розгляд феномену совісті в контексті соціальної роботи та обґрунтування важливості розвинутого рівня совісті працівника для успішної професійної діяльності.

Розглядаючи проблему совісті в контексті професійної діяльності соціальних працівників, слід визначити, яким чином ми розумітимемо це поняття. Серед різноманітності визначень і пояснень совісті, якими послуговуються науковці, простежується певна однотайність у тлумаченні цього терміна. В. Малахов описує совість як “внутрішнє духовне осмислення людиною цілісності своєї реалізації під кутом зору її принципової моральної оцінки” [7, с. 230]; Н. Вознюк тлумачить її як “здатність особистості самостійно формулювати власні моральні обов’язки та реалізувати моральний самоконтроль, вимагати від себе їх виконання і виробляти оцінку здійснюваних вчинків” [3, с. 284]; І. Бех дає таке визначення: “Совість – це актуалізована суперечлива єдність самоповаги і Его-наміру, яка попереджує в особистості відхилення від духовно-моральних приписів” [1, с. 38]. Розуміння совісті в професійній етиці соціальних працівників, яке наводить Г. Медведева, є співзвучним наведеним: “Совість соціального працівника проявляється як почуття моральної відповідальності за свою поведінку, потреба чинити у відповідності зі своїми особистими уявленнями про добро, благо і справедливість... Совість як якість особистості є індивідуалізованою формою відображення вимог до неї суспільства і професійної групи” [8, с. 190]. Для професійної діяльності соціального працівника наявність совісті є вкрай важливою, бо його робота базується на дотриманні й утвердженні моральних норм і принципів. У свою чергу ці моральні приписи реалізуються не під впливом зовнішніх, об’єктивних, факторів примусу, а під внутрішніми, суб’єктивними. В цій ситуації особливої ваги набирає совість, яка покликана оцінити моральне значення зроблених дій. Проте, слід пам’ятати, що зміст совісті може не відповідати тим вимогам, які висуває суспільство. Будь-який соціальний працівник знайомий з моральними нормами суспільства, в якому відбувається його життєдіяльність, та вимогами Етичного кодексу. Загалом, моральну норму трактують як елементарну форму моральної вимоги, певний взірець поведінки, що відбиває усталені потреби людського співжиття і відносин та має імперативний та категоричний характер і здатність до універсалізації [7, с. 106–107]. Цілком зрозуміло, що сукупність усіх моральних норм не є сумою рівноцінних

вимог, а ієрархічною побудовою. “За всієї обов’язковості й безумовності кожної з норм вони можуть розглядатися як більш або менш важливі” [7, с. 108]. Особа не завжди буде дотримуватися вимог, які займають найвищі щаблі, “... існують обставини, зважаючи на які саме моральні міркування інколи змушують відмовлятися від виконання навіть фундаментальних норм заради таких, котрі мають більшу життєву вагу” [7, с. 108]. Проте, порушуючи норму, людина має усвідомлювати, що переступає межі моралі.

Цілком зрозуміло, що певне суспільство чи професійна спільнота (якщо говорити про професійну етику) буде мати свою систему моральних норм й очікуватиме від своїх членів дотримання цих вимог. На рівні цих спільнот обов’язковість моральних норм буде очевидною, на відміну від особистісного, суб’єктивного рівня. На індивідуальний рівень ці моральні норми потрапляють спочатку як знання і сам факт наявності знань не буде гарантією моральної поведінки. Моральні норми не можна нав’язати чи змусити їх дотримуватись, оскільки покарання за їх недотримання здійснюване лише у вигляді неформальних санкцій, які можуть залишити байдужим порушника.

Щоб певне знання про моральну поведінку перетворилося на норму, якої людина буде дотримуватися в повсякденному житті чи професійній діяльності, воно має бути переосмислене нею та перетворитися в особистісно-значуще, стати надбанням її моральної свідомості. Для цього потрібно усвідомити, що в основі моральних норм лежать домінуючі цінності соціуму чи професійної спільноти і перетворити їх на власні. Цінності не народжуються самі по собі, їхнє формування відбувається в процесі соціалізації, під впливом авторитетів індивіда, соціального оточення та на основі соціальних взаємодій, набутих знань, індивідуальної діяльності особистості тощо. Очевидно, не всі моральні цінності можуть стати надбанням конкретної особи. Кожен з нас витворює суб’єктивну, ієрархічну систему цінностей. Різні цінності мають для людини різне значення: одні цінності є більш значимими, інші – менш значимими. Крім того, як зазначає В. Малахов, існують цінності, смисл яких визначається потребами й інтересами – за допомогою таких цінностей людина визначає, що є потрібним і корисним, а що шкідливим, а також цінності, які надають смислу існуванню самої людини, вищі або самоцінності, найвищою з яких є ідея добра [7, с. 115]. До вищих цінностей належать: людина, любов, розвиток, справедливість і т. д. і власне вони є осердям соціальної роботи. Звичайно, в систему цінностей соціальної роботи входять цінності різного ґатунку,

але їх можна розцінювати як похідні від вищезазначених. Роль цінностей в соціальній роботі є ключовою: "...вони виступають як цілі, і мотиви, і засоби, і умови, і процес, і кінцевий результат діяльності" [8, с. 41].

Якщо в індивідуальній системі цінностей соціального працівника будуть відображені цінності, на які опирається соціальна робота, і які він має реалізовувати в професійній діяльності, то совість буде виконувати роль внутрішнього цензора і вимагатиме від працівника більшого, не зупинятися на досягнутому, уникаючи формалізму. Також працівник повинен володіти знаннями й навиками моральної дії та мати певні ідеали поведінки, що відповідають ціннісним орієнтаціям. Упродовж життя людина вступає в безліч соціальних взаємодій, отримує досвід і знання про те, що вважається правильним, яким слід бути, щоб завоювати авторитет й повагу в суспільстві. Як ідеальні зразки в свідомості закріплюються певні моделі поведінки, котрим має відповідати життєдіяльність. Цілком зрозуміло, що від соціального оточення буде залежати те, який ідеал власного морального Я витворить особа і якого вона хотітиме досягти. У сфері соціальної роботи вкрай важливо, щоб фахівці мали такий взірець морального Я, який би щонайкраще відповідав засадам й принципам соціальної роботи і відповідно до якого працівники прагнули б проводити професійну діяльність. Також соціальні працівники мають володіти широким спектром моральної дії, яка має лежати в основі професійної діяльності. Для соціального працівника важливо освоїти такі алгоритми дій ще в процесі фахової підготовки, проходження практик. Якщо працівник не володітиме навиками моральної дії, то, діючи навіть з кращих спонукань, може нанести шкоду клієнтові чи суспільству загалом.

Крім цього, щоб совість ефективно виконувала роль внутрішнього регулятора поведінки, працівник повинен мати високу оцінювальну культуру. Для того, щоб усвідомити й зрозуміти, що певний вчинок не відповідає тому, як належно було зробити, необхідна розвинута моральна самосвідомість; соціальний працівник повинен вміти чітко розрізняти добро і зло, усвідомлювати наслідки своїх дій.

Лише за цих умов совість буде виконувати функцію найважливішого регулятора поведінки соціального працівника, "спонукаючи до творчих пошуків рішення і застерігаючи від суто формального підходу до вирішення проблем. Коли професіонально-етичні норми виявляються надто абстрактними, совість підказує спеціалісту те рішення,

реалізація якого принесе йому моральне задоволення. І навпаки, совість може викликати в спеціаліста почуття провини за хибне рішення, халатність і помилки в справах і т. ін.” [8, с. 190]. За наявності в соціального працівника високої моральної культури совість допоможе скоригувати його дії щодо дотримання моральних вимог і дати моральну оцінку зробленому. Результати “перевірки” совість виражає через певний неспокій, сумнів, докори, провину, сором в залежності від того, наскільки фахівець у своїх діях відхилився чи не зміг наблизитися до морального взірця, адже у своїх реальних діях ми навряд чи зможемо відтворити ідеальні моделі поведінки. Чим суттєвіша невідповідність реальної діяльності до ідеальних форм, тим сильніше турбуватиме совість, викликаючи неприємні відчуття від вчиненого. Очевидно, що в такій ситуації особа прагне звільнитися від цих відчуттів. Це можливо шляхом “очищення”, коли людина усвідомлює, що вона зробила не так, намагається виправити допущені помилки й у подальшій життєдіяльності їх не повторювати. Такий шлях вимагає активації моральних зусиль й веде до підвищення моральної культури особистості. Проте, позбавлення від цих відчуттів можливе й через “приспання” совісті чи зниження рівня докорів сумління [6, с. 329–330]. Наслідки такого способу неоднозначні. Зазвичай вони призводять до змін моральних критеріїв, переоцінки цінностей, зниження рівня совісті, що для соціальних працівників є неприпустимим – їм слід прагнути до неспокою совісті, що сприятиме внутрішній активності, пошуку найоптимальніших рішень у роботі з клієнтами.

З огляду на вищевикладене, совість є необхідною умовою ефективного виконання професійних обов’язків соціальним працівником. Для того, щоб совість була дієвим регулятором поведінки, особистість має зазнавати морального виховання, яке доцільно проводити під час професійної підготовки в навчальному закладі. Совість неможливо виховати без комплексного впливу на особистість, на її ціннісні орієнтації, моральну свідомість. Значною мірою цей процес залежатиме від педагогів і наставників майбутніх соціальних працівників, які мають володіти високою моральною культурою, сповідувати цінності соціальної роботи, здійснювати цілеспрямований і опосередкований вплив на своїх підопічних. Вдосконалення моральної культури, а відтак й совісті, має відбуватися комплексно із застосуванням різних форм навчання впродовж усього терміну підготовки. Великий виховний потенціал мають ті форми, під час яких студенти активно залучаються

до навчального процесу. Це різноманітні лекції-бесіди, лекції з розбором конкретних ситуацій, проблемні лекції, дискусії, ділові ігри, мозкові атаки, бесіди за круглим столом, проблематика яких максимально наближена до професійної специфіки соціальних працівників. Це сприятиме формуванню відповідних переконань, ціннісних орієнтацій, засвоєння моделей моральної дії.

Крім цього, науковцями створюються методики, за допомогою яких можна впливати на формування совісті. Так, І. Бех зазначає, що усі духовно-моральні цінності необхідно виховувати не автономно, коли вихованець усвідомлює зміст однієї цінності, позитивно переживає спосіб моральної дії, який утримує цей зміст, і реалізує його у відповідному вчинку, а у формі антиномії (протилежностей). Наприклад, щедрий – скупий, великодушний – малодушний і т. ін. [1, с. 40]. Це має призвести до того, що в ситуації задоволення потреби, яка матиме несхвальний суспільний характер, намір особи актуалізує “правильну”, позитивну модель поведінки. В результаті внутрішньої боротьби самоповага зможе заблокувати негативний намір ще на початковому етапі, що і буде дією совісті вихованця. Критерієм духовно-морального життя має бути почуття любові, як узагальненої моральної цінності, якій підпорядковуються всі суспільно-значущі блага. Крім цього, до негативних моральних утворень необхідно виробити презирство як узагальнене ставлення. Таким чином, як вважає І. Бех, почуття любові та презирства виступають конкуруючими сторонами в появі дії совісті. В ситуації зіткнення наміру і моральної цінності перевага буде надаватись останній через те, що вона має більшу смисло-ціннісну силу [1, с. 40–41].

Отже, совість є важливою категорією професійної етики соціального працівника. Для того, щоб вона стала внутрішнім помічником ефективного виконання функціональних обов'язків, працівник повинен прийняти систему цінностей соціальної роботи, мати чіткі уявлення про моральну дію і володіти високою оцінюючою культурою. Тому, готуючи майбутніх працівників соціальних служб, потрібно особливу увагу приділяти формуванню моральної свідомості та самосвідомості, центральним елементом якої є совість. В подальшому дослідження з цієї теми можуть бути присвячені вивченню механізму формування совісті у соціальних працівників та розробці рекомендацій змістового, процесуального характеру для підвищення її рівня.

Література:

1. *Бех І. Д.* Категорія совісті в посткласичному психологічному осмисленні / І. Д. Бех // Педагогіка і психологія. – 2011. – № 1. – С. 33–42.
2. *Бойко Ж. В.* Этические основы социальной работы : учеб. пособие / Ж. В. Бойко. – Хабаровск : Изд-во ДВГУПС, 2012. – 94 с.
3. *Вознюк Н. М.* Етика : навч. посіб. / Н. М. Вознюк. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 300 с.
4. Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uazakon.com/document>. – Назва з екрана.
5. *Зозуляк-Случик Р. В.* Основні категорії етики в діяльності соціальних працівників і соціальних педагогів / Р. В. Зозуляк-Случик // Вісник НТУУ “КПІ” : збірник наукових праць. Серія : Політологія. Соціологія. Право. – 2010. – № 2 (6). – С. 21–25.
6. *Корниенко А. Ф.* Природа и психологические механизмы совести / А. Ф. Корниенко // Филология и культура. – 2014. – № 1 (35). – С. 322–332.
7. *Малахов В. А.* Етика: курс лекцій : навч. посіб. – 4-те вид. / В. А. Малахов. – К. : Либідь, 2002. – 384 с.
8. *Медведева Г. П.* Профессионально-этические основы социальной работы: курс лекций : учеб. пособие / Г. П. Медведева ; МГСУ, Акад. соц. работы. – М. : Изд-во МГСУ, 2001. – 299 с.